Deutscher Bundestag **Drucksache 16/3793**

16. Wahlperiode 12. 12. 2006

Gesetzentwurf

der Fraktionen der CDU/CSU und SPD

Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen

A. Problem

Der demografische Wandel verändert unser Land: Das stellt Politik, Wirtschaft und Gesellschaft vor zahlreiche Herausforderungen. Beschäftigungsfähigkeit und -chancen älterer Menschen müssen verbessert und die sozialen Sicherungssysteme stabilisiert werden.

Es liegt im gemeinsamen Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, ein längeres Erwerbsleben zu ermöglichen. Wenn Unternehmen mit älter werdenden Belegschaften im internationalen Wettbewerb bestehen wollen, muss das Alter als produktive Lebensphase einbezogen werden. Das ist entscheidend für die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit des Standorts Deutschland.

Die Bundesregierung will die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiter erhöhen, eine bessere Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt und eine deutliche Erhöhung der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung erreichen. Integration und Verbleib älterer Menschen in Erwerbstätigkeit sind durch den gezielten Einsatz von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten zu unterstützen. Daneben müssen auch die arbeitsrechtlichen Möglichkeiten zur Einstellung Älterer stärker genutzt werden.

Die Regelung zur Erleichterung befristeter Arbeitsverträge mit älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist hinsichtlich des 52. Lebensjahres bis Ende 2006 befristet. Nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 22. November 2005 verstößt die Regelung gegen das im europäischen Gemeinschaftsrecht verankerte Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und kann nicht mehr angewendet werden. Die Möglichkeit, mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab dem 52. Lebensjahr befristete Arbeitsverträge unter erleichterten Voraussetzungen einzugehen, muss wegen der schwierigen Beschäftigungssituation Älterer bestehen bleiben.

B. Lösung

Um die Potenziale einer älter werdenden Gesellschaft zu nutzen und die Herausforderungen des demografischen Wandels zu bewältigen, ist ein Bündel von Maßnahmen nötig.

Neue Beschäftigungsfelder müssen erschlossen werden, um die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Lebenslanges Lernen ist eine Voraussetzung, um Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Arbeitsmarktpolitische Instrumente müssen genutzt werden, um Beschäftigungschancen zu verbessern.

Auch andere Aspekte, wie gesundheitliche Prävention oder die Bekämpfung von Altersdiskriminierung müssen beachtet werden.

Das ist eine Aufgabe der gesamten Bundesregierung und der gesamten Gesellschaft. Nur so kann ein positives Bild vom Altern erreicht und nur so können die Potenziale einer älter werdenden Gesellschaft genutzt werden.

Die im Gesetzentwurf vorgesehenen Maßnahmen sollen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigungschancen älterer Menschen beitragen. Darüber hinaus wurden bereits Fehlanreize zur Frühverrentung beseitigt. Auch die schrittweise Erhöhung des Renteneintrittsalters gehört in das Bündel der Maßnahmen.

Zur besseren Wiedereingliederung von älteren Arbeitslosen sollen insbesondere auch ein Kombilohn für Ältere und die neu gestalteten Eingliederungszuschüsse beitragen.

Die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird zu einem Kombilohn mit zweijähriger Förderdauer ausgebaut. Bezieher von Arbeitslosengeld sollen möglichst schnell wieder in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden, auch bei einem möglicherweise geringeren Verdienst. Deshalb sollen ältere Arbeitslose, die eine Beschäftigung mit einem niedrigeren Nettoentgelt als vor ihrer Arbeitslosigkeit aufnehmen, einen teilweisen Ausgleich für die Lohneinbußen bekommen. Zusätzlich werden die Rentenversicherungsbeiträge aus der neuen Beschäftigung für die Dauer von zwei Jahren auf 90 Prozent des vorherigen Niveaus aufgestockt.

Im Rahmen der Eingliederungszuschüsse wird Arbeitgebern ein neues Angebot für die Einstellung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gemacht. Wenn erkennbar ist, dass individueller Unterstützungsbedarf besteht, kann die Einstellung durch einen Eingliederungszuschuss künftig auch ohne Vorliegen eines Vermittlungshemmnisses gefördert werden, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits sechs Monate arbeitslos sind.

Die bestehende Regelung zur Weiterbildungsförderung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben wird erweitert und attraktiver gestaltet. Künftig können Beschäftigte bereits ab dem 45. Lebensjahr und in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten Förderleistungen erhalten. Durch die Absenkung des Lebensalters kann dieser präventive Ansatz häufiger und früher in Anspruch genommen werden. Damit können die Entstehung von Arbeitslosigkeit vermieden und die Beschäftigungschancen und die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer verbessert werden. Geförderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können künftig ebenfalls einen Bildungsgutschein erhalten, mit dem sie unter zertifizierten Weiterbildungsanbietern frei wählen können.

Um die Unternehmen zu ermutigen, mehr Ältere einzustellen, wird die erleichterte Befristung von Arbeitsverträgen als Dauerregelung und im Einklang mit dem Gemeinschaftsrecht gestaltet. Die Altersgrenze für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge ohne sachlichen Befristungsgrund wird dauerhaft auf das 52. Lebensjahr festgelegt. Die Regelung wird entsprechend dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 22. November 2005 gemeinschaftsrechtskonform gestaltet. Die Befristung des Arbeitsvertrages setzt voraus, dass die ältere Arbeitnehmerin oder der ältere Arbeitnehmer vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos war oder als Bezieher von Transferkurzarbeitergeld oder Teilnehmer an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch vergleichbare Schwierigkeiten hat, auf dem ersten Arbeitsmarkt einen neuen Arbeitsplatz zu erhalten.

C. Alternativen

Keine

D. Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugsaufwand

Durch die Neuregelung des Rechts der befristeten Arbeitsverträge mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab dem 52. Lebensjahr entstehen für die öffentliche Haushalte keine Kosten.

Durch die Weiterentwicklung der Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer (§ 421j des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – SGB III) ergeben sich unter Berücksichtigung von Einsparungen beim Arbeitslosengeld nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch und dem Aussteuerungsbetrag nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch Belastungen im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit in den Jahren 2007 bis 2011 in Höhe von insgesamt 152 Mio. Euro.

Im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit führt der neue Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitnehmer (§ 421f SGB III) in den Jahren 2007 bis 2011 unter Berücksichtigung der Einsparungen zu Mehrausgaben von 252 Mio. Euro und die erweiterte Weiterbildungsförderung älterer beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§ 417 SGB III) zu Mehrausgaben von rund 25 Mio. Euro. Die Mittel für beide Ermessensleistungen sind im Eingliederungstitel zu veranschlagen.

Die im Dritten Buch Sozialgesetzbuch geänderten Regelungen gelten, soweit es Ermessensleistungen sind, über § 16 Abs. 1 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch auch für Eingliederungsleistungen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Für den Bereich des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch entstehen Mehrkosten für den Eingliederungszuschuss für Ältere in den Jahren 2007 bis 2011 in Höhe von insgesamt 174 Mio. Euro und für die erweiterte Weiterbildungsförderung älterer beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Höhe von insgesamt 25 Mio. Euro. Die Mehrausgaben für diese Ermessensleistungen müssen im Rahmen des vom Bund zu tragenden SGB-II-Eingliederungsbudgets aufgebracht werden. Diesen Ausgaben stehen im Einzelnen nicht genau quantifizierbare Einsparungen beim Arbeitslosengeld II gegenüber.

2. Vollzugsaufwand

Keine Änderungen.

E. Sonstige Kosten

Keine

Insbesondere entstehen für die Wirtschaft keine Kosten. Auswirkungen auf Einzelpreise, das allgemeine Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen

Vom …

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

§ 14 Abs. 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch … (BGBl. I S. …) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„(3) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 119 Abs. 1 Nr. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.“

Artikel 2

Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch

§ 16 Abs. 1 Satz 6 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Grundsicherung für Arbeitsuchende – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. Dezember 2003, BGBl. I S. 2954, 2955), das zuletzt durch … (BGBl. I S. …) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„Die Arbeitsgelegenheiten nach diesem Buch stehen den in § 421f Abs. 1 Nr. 1 des Dritten Buches genannten Maßnahmen der öffentlich geförderten Beschäftigung und den in § 421g Abs. 1 Satz 1 des Dritten Buches genannten Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen gleich.“

Artikel 3

Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595, zuletzt geändert durch … (BGBl. I S. …) wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird die Angabe zu § 37b wie folgt gefasst:

   „§ 37b Frühzeitige Arbeitsuche“.

2. § 37b wird wie folgt geändert:

   a) In der Überschrift wird das Wort „Arbeitssuche“ durch das Wort „Arbeitsuche“ ersetzt.

   b) Nach Satz 2 wird folgender Satz eingefügt:

   „Zur Wahrung der Frist nach den Sätzen 1 und 2 reicht eine fernmündliche Meldung aus, wenn die persönliche Meldung nach terminlicher Vereinbarung nachgeholt wird.“

3. § 38 wird wie folgt geändert:

   a) In Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „Ausbildungs- und Arbeitssuchende“ durch die Wörter „Ausbildung- und Arbeitsuchende“ ersetzt.

   b) In Absatz 1a werden die Wörter „Die Ausbildungssuchenden und Arbeitssuchenden“ durch die Wörter „Ausbildung- und Arbeitsuchende“ ersetzt.

   c) In Absatz 2 werden die Wörter „Ausbildungsuchende oder Arbeitsuchende“ durch die Wörter „Ausbildung- oder Arbeitsuchende“ ersetzt.

   d) Absatz 4 Satz 1 wird wie folgt geändert:

      aa) In den Nummern 1 bis 3 wird das Wort „Arbeitssuchende“ jeweils durch das Wort „Arbeitsuchende“ ersetzt.

      bb) In Nummer 4 wird das Wort „Versicherungspflichtverhältnisses“ durch die Wörter „Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses“ ersetzt.

4. § 219 Abs. 1 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

   „Die Förderdauer darf bei besonders betroffenen älteren schwerbehinderten Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, 60 Monate und bei besonders betroffenen älteren schwerbehinderten Menschen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, 96 Monate nicht übersteigen.“

5. § 221 Abs. 2 Satz 2 wird wie folgt geändert:

   a) In Nummer 3 wird nach dem Komma das Wort „oder“ gestrichen.

   b) In Nummer 4 werden der Punkt durch ein Komma ersetzt und nach dem Komma das Wort „oder“ eingefügt.

   c) Nach Nummer 4 wird folgende Nummer 5 angefügt:

   „5. der Eingliederungszuschuss für die Einstellung eines besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen geleistet wird.“

6. § 417 Abs. 1 wird wie folgt gefasst:

   „(1) Arbeitnehmer können bei beruflicher Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn

   1. sie bei Beginn der Teilnahme das 45. Lebensjahr vollendet haben,

   2. sie im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses für die Zeit der Teilnahme an der Maßnahme weiterhin Anspruch auf Arbeitsentgelt haben,

3. der Betrieb, dem sie angehören, weniger als 250 Arbeitnehmer beschäftigt,
4. die Maßnahme außerhalb des Betriebes, dem sie angehören, durchgeführt wird und Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen,
5. der Träger und die Maßnahme für die Förderung nach den §§ 84 und 85 zugelassen sind und
6. die Maßnahme bis zum 31. Dezember 2010 begonnen hat.

Es gilt § 77 Abs. 3. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als zehn Stunden mit 0,25, nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.“

7. § 421f wird wie folgt gefasst:

„§ 421f
Eingliederungszuschuss für Ältere

(1) Arbeitgeber können zur Eingliederung von Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, Zuschüsse zu den Arbeitsentgelten erhalten, wenn

1. diese vor Aufnahme der Beschäftigung mindestens sechs Monate arbeitslos (§ 119) waren oder Arbeitslosengeld unter erleichterten Voraussetzungen oder Transferkurzarbeitergeld bezogen haben oder an einer Maßnahme der beruflichen Weiterbildung oder der öffentlich geförderten Beschäftigung nach diesem Buch teilgenommen haben oder
2. deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Umstände erschwert ist

und das aufgenommene Beschäftigungsverhältnis für mindestens ein Jahr begründet wird.

(2) Die Förderhöhe und die Förderdauer richten sich nach den jeweiligen Eingliederungserfordernissen. Die Förderhöhe darf 30 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts nicht unterschreiten und 50 Prozent nicht überschreiten. Die Förderdauer beträgt mindestens zwölf Monate. Sie darf 36 Monate nicht überschreiten. Nach Ablauf von zwölf Monaten ist der Eingliederungszuschuss um mindestens zehn Prozentpunkte jährlich zu vermindern. Für schwerbehinderte, sonstige behinderte und besonders betroffene schwerbehinderte Menschen darf die Förderhöhe bis zu 70 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts betragen. Die Förderdauer darf für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen bis zu 60 Monate und ab Vollendung des 55. Lebensjahres bis zu 96 Monate betragen. Der Eingliederungszuschuss ist für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen erst nach Ablauf von 24 Monaten zu kürzen. Er darf für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen 30 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts nicht unterschreiten.

(3) Das berücksichtigungsfähige Arbeitsentgelt bestimmt sich nach § 220.

(4) Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn

1. zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat, um einen Eingliederungszuschuss zu erhalten oder
2. die Einstellung bei einem früheren Arbeitgeber erfolgt, bei dem der Arbeitnehmer während der letzten zwei Jahre vor Förderungsbeginn mehr als drei Monate versicherungspflichtig beschäftigt war.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten für Förderungen, die bis zum 31. Dezember 2009 begonnen haben.

8. § 421j wird wie folgt gefasst:

„§ 421j
Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer

(1) Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und ihre Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung beenden oder vermeiden, haben Anspruch auf Leistungen der Entgeltsicherung, wenn sie

1. einen Anspruch auf Arbeitslosengeld von mindestens 120 Tagen haben oder geltend machen könnten,
2. ein Arbeitsentgelt beanspruchen können, das den tariflichen oder, wenn eine tarifliche Bindung der Vertragsparteien nicht besteht, den ortsüblichen Bedingungen entspricht und
3. eine monatliche Nettoentgeltdifferenz von mindestens 50 Euro besteht.

Die Nettoentgeltdifferenz entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt, das sich aus dem der Bemessung des Arbeitslosengeldes zu Grunde liegenden Arbeitsentgelt ergibt, und dem niedrigeren pauschalierten Nettoentgelt der aufgenommenen Beschäftigung.

(2) Die Entgeltsicherung wird für die Dauer von zwei Jahren gewährt. Kann die Entgeltsicherung nur für eine kürzere Dauer als nach Satz 1 erbracht werden, so ist innerhalb von zwei Jahren nach Aufnahme dieser Beschäftigung die Entgeltsicherung für die Dauer des noch verbleibenden Anspruchs erneut zu gewähren, wenn die Voraussetzungen nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 und 3 vorliegen, soweit ein neuer Anspruch nach Absatz 1 nicht entstanden ist. Zeiten der Beschäftigung, in denen Leistungen der Entgeltsicherung bezogen werden, begründen keinen Anspruch nach Absatz 1.

(3) Die Entgeltsicherung wird geleistet als Zuschuss zum Arbeitsentgelt und als zusätzlicher Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung. Der Zuschuss zum Arbeitsentgelt beträgt im ersten Jahr nach Aufnahme der Beschäftigung 50 Prozent und im zweiten Jahr 30 Prozent der monatlichen Nettoentgeltdifferenz. Der zusätzliche Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung wird nach § 163 Abs. 9 des Sechsten Buches bemessen und von der Bundesagentur entrichtet; § 207 gilt entsprechend. Bei der Feststellung der für die Leistungen der Entgeltsicherung maßgeblichen Tatsachen gilt § 313 entsprechend. Wesentliche Änderungen des Arbeitsentgelts während des Bezugs der Leistungen der Entgeltsicherung werden berücksichtigt.

(4) Weicht die regelmäßige vereinbarte Arbeitszeit der Beschäftigung während des Bezugs der Leistungen der Entgeltsicherung von der regelmäßigen vereinbarten Arbeitszeit der Beschäftigung vor Eintritt der Arbeitslosigkeit ab, ist das Verhältnis der Abweichung auf die Höhe der Leistungen anzuwenden. Wird durch die Aufnahme einer mit Entgeltsicherung geförderten Beschäftigung Arbeitslosigkeit vermieden, so wird für das Verhältnis der Abweichung die regelmäßige vereinbarte Arbeitszeit aus der vorangegangenen Beschäftigung zu Grunde gelegt.

(5) Die Entgeltsicherung ist ausgeschlossen, wenn

1. die Aufnahme der Beschäftigung bei einem früheren Arbeitgeber erfolgt, bei dem der Arbeitnehmer während der letzten zwei Jahre vor Antragstellung mehr als drei Monate versicherungspflichtig beschäftigt war; dies gilt nicht, wenn es sich um eine befristete Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Sinne des § 104 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe a bis d des Neunten Buches gehandelt hat,
2. bei einem Wechsel in eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit nach § 216b ein geringeres Arbeitsentgelt als bisher vereinbart wurde,
3. die Beschäftigung in einer Maßnahme nach dem Sechsten Kapitel dieses Buches oder in einer Personal-Service-Agentur erfolgt oder
4. der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art bezieht.

(6) In Zeiten, in denen der Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld, Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld oder Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen bezieht, werden die Leistungen der Entgeltsicherung unverändert erbracht.

(7) Vom 1. Januar 2010 an finden diese Regelungen nur noch Anwendung, wenn der Anspruch auf Entgeltsicherung vor diesem Tag entstanden ist. Bei erneuter Antragstellung werden die Leistungen längstens bis zum 31. Dezember 2011 gewährt.“

9. Nach § 434o wird folgender § 434p angefügt:

„§ 434p
Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen

Besteht am … [einsetzen: Datum des Tages des Inkrafttretens des Gesetzes zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen] oder zu einem späteren Zeitpunkt noch Anspruch auf Leistungen der Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer, die erstmals nach § 421j in der bis zum … [einsetzen: Datum des dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen vorausgehenden Tages] geltenden Fassung bewilligt worden sind, so gilt für eine erneute Bewilligung § 421j Abs. 2 Satz 2 entsprechend.“

Artikel 4
Inkrafttreten

Artikel 3 Nummer 6 tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2007 in Kraft. Im Übrigen tritt dieses Gesetz am … [einsetzen: Datum des Tages des ersten Tages des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats] in Kraft.

Berlin, den 12. Dezember 2006

Volker Kauder, Dr. Peter Ramsauer und Fraktion
Dr. Peter Struck und Fraktion

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Der demografische Wandel führt zu tief greifenden Veränderungen im Altersaufbau und zu einem Rückgang der inländischen Erwerbsbevölkerung. Deshalb gilt es, die Arbeitsmarktchancen älterer Menschen zu verbessern. Dazu müssen arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angeboten werden, welche die bestehenden Integrationshilfen zielführend ergänzen. Ebenso muss arbeitsrechtlich die Einstellung älterer Arbeitnehmer erleichtert werden.

I. Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

Nach der derzeitigen Fassung des § 14 Abs. 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) können mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab dem 52. Lebensjahr befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden, ohne dass für die Befristung ein sachlicher Grund (z. B. Vertretung, Saisonarbeit) erforderlich ist. Die Befristungsdauer und die Zahl der Vertragsverlängerungen sind nicht begrenzt. Ebenso gibt es keine Beschränkung wiederholter Befristungen bei demselben Arbeitgeber. Die Altersgrenze von 52 Jahren gilt nach Artikel 7 des Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002 (BGBl. I S. 4607) bis zum 31. Dezember 2006. Bei Beibehaltung dieser Regelung würde danach wieder die ursprüngliche Altersgrenze von 58 Jahren gelten.

Die Möglichkeit, mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ab dem 52. Lebensjahr befristete Arbeitsverträge unter erleichterten Voraussetzungen einzugehen, soll bestehen bleiben. Das erfordert die nach wie vor schwierige Beschäftigungssituation älterer Arbeitsuchender. Menschen im Alter zwischen 50 und 64 Jahren sind von Arbeitslosigkeit wesentlich stärker betroffen als andere Altersgruppen. Über die Hälfte von ihnen ist langzeitarbeitslos, die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit liegt bei 16,5 Monaten. Die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen soll zusammen mit den Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung den Unternehmen die Entscheidung zur Einstellung älterer Arbeitsuchender erleichtern. Eine befristete Beschäftigung kann auch für Ältere eine Brücke zu einer dauerhaften Beschäftigung sein.

Der Europäische Gerichtshof hat am 22. November 2005 in der Rechtssache C-144/04 (Mangold) entschieden, dass die geltende Fassung des § 14 Abs. 3 TzBfG gegen das gemeinschaftsrechtliche Verbot der Diskriminierung wegen des Alters verstößt. Zwar sieht der Gerichtshof das Ziel der Regelung, die berufliche Eingliederung arbeitsloser Älterer zu fördern, als legitim an. Nach der Auffassung des Gerichtshofes geht die Regelung jedoch über das hinaus, was zur Erreichung des verfolgten Zieles angemessen und erforderlich ist.

Das Alter des betroffenen Arbeitnehmers werde als einziges Kriterium für die Befristung des Arbeitsvertrages festgelegt, ohne dass nachgewiesen wäre, „dass die Festlegung einer Altersgrenze als solche unabhängig von anderen Erwägungen im Zusammenhang mit der Struktur des jeweiligen Arbeitsmarktes und der persönlichen Situation des Betroffenen zur Erreichung des Zieles der beruflichen Eingliederung arbeitsloser älterer Arbeitnehmer objektiv erforderlich ist“. Dies laufe darauf hinaus, „dass allen Arbeitnehmern, die das 52. Lebensjahr vollendet haben, unterschiedslos – gleichgültig, ob und wie lange sie vor Abschluss des Arbeitsvertrages arbeitslos waren – bis zum Erreichen des Alters, ab dem sie ihre Rentenansprüche geltend machen können, befristete, unbegrenzt häufig verlängerbare Arbeitsverträge angeboten werden können“. Diese große Gruppe von Arbeitnehmern laufe damit „während eines erheblichen Teils ihres Berufslebens Gefahr, von festen Beschäftigungsverhältnissen ausgeschlossen zu sein, die … einen wichtigen Aspekt des Arbeitnehmerschutzes darstellen“.

Das Bundesarbeitsgericht ist in einem Urteil vom 26. April 2006 dem Europäischen Gerichtshof gefolgt und hat eine auf § 14 Abs. 3 TzBfG gestützte sachgrundlose Befristung für unwirksam erklärt.

Die Neuregelung beachtet die Vorgaben des Europäischen Gerichtshofes und die anderen gemeinschaftsrechtlichen Anforderungen.

Voraussetzung für die Befristung des Arbeitsvertrages ist künftig neben der Vollendung des 52. Lebensjahres, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses insgesamt mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 119 Abs. 1 Nr. 1 SGB III war. Durch das Abstellen auf den Begriff „beschäftigungslos“ anstelle des Begriffs „arbeitslos“ wird einem größeren Personenkreis arbeitsuchender älterer Menschen eine Chance auf eine befristete Beschäftigung gegeben. Ältere haben nach längerer Beschäftigungslosigkeit generell große Probleme auf dem Arbeitsmarkt, auch wenn sie nicht arbeitslos gemeldet sind. Deshalb werden auch Zeiten einer Beschäftigungslosigkeit berücksichtigt, in denen der Ältere aus persönlichen Gründen daran gehindert war, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen (z. B. wegen Pflege kranker Angehöriger, Teilnahme an einer Rehabilitationsmaßnahme, vorübergehender Erwerbsunfähigkeit, Verbüßung einer Freiheitsstrafe) oder in denen der Ältere – nach Vollendung des 58. Lebensjahres – dem Arbeitsmarkt nicht mehr uneingeschränkt zur Verfügung stehen musste. Zur Beschäftigungslosigkeit gehören auch Zeiten, in denen Ältere an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung teilgenommen haben und deshalb nicht arbeitslos waren. Dies betrifft z. B. Teilnehmer an Maßnahmen der Eignungsfeststellung und Trainingsmaßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungsaussichten nach § 48 SGB III oder der beruflichen Weiterbildung nach § 77 SGB III.

Den Zeiten der Beschäftigungslosigkeit im Sinne dieser Regelung stehen Zeiten des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld nach § 216b SGB III gleich. Für Bezieher dieser Leistung sind die bisherigen Beschäftigungsmöglichkeiten infolge einer Betriebsänderung und des damit verbundenen Verlustes ihres Arbeitsplatzes dauerhaft weggefallen. Das Transferkurzarbeitergeld soll den direkten Übergang in neue Beschäftigung (job to job) ermöglichen. Bei älteren Beschäftigten kann dieses Ziel aber – anders als bei jüngeren Kolle-

gen, die ebenfalls von einer Umstrukturierungsmaßnahme betroffen sind – nur selten erreicht werden. Daher ist es arbeitsmarktpolitisch erforderlich, ihnen bei der Suche nach neuer Arbeit jegliche Hilfe und auch die zusätzliche Chance einer befristeten Beschäftigung zu eröffnen.

Den Zeiten der Beschäftigungslosigkeit stehen auch Zeiten gleich, in denen die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat, also in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme oder Arbeitsgelegenheit beschäftigt war. Bei diesen Maßnahmen handelt es sich um eine Hilfe, die gegenüber jeder anderen arbeitsmarktpolitischen Förderung nachrangig ist und ohne die Arbeitslosigkeit unausweichlich ist. Durch die Förderung sollen die individuellen Integrationschancen des Einzelnen verbessert werden. Gleichwohl sollen den Angehörigen dieses Personenkreises alle Wiedereingliederungsmöglichkeiten eröffnet bleiben, die auch Beschäftigungslose haben. Aufgrund der Teilnahme an einer Maßnahme der öffentlich geförderten Beschäftigung soll die Möglichkeit, über ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufzunehmen, nicht verwehrt sein.

Die mindestens viermonatige Dauer der Beschäftigungslosigkeit, des Transferkurzarbeitergeldbezuges oder der Teilnahme an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme muss unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses liegen und grundsätzlich zusammenhängend sein. Kurzzeitige Beschäftigungen während der viermonatigen Beschäftigungslosigkeit, z. B. Aushilfstätigkeiten, unterbrechen nicht den Viermonatszeitraum. Dadurch wird eine Benachteiligung derjenigen Arbeitsuchenden vermieden, die alle Möglichkeiten nutzen, ihre Beschäftigungslosigkeit zu beenden und deshalb auch kurzzeitige Arbeitseinsätze wahrnehmen.

Der Europäische Gerichtshof hat in seiner Entscheidung in der Rechtssache Mangold an der bisherigen Befristungsregelung für Ältere kritisiert, dass nicht berücksichtigt werde, „ob und wie lange“ sie vor der befristeten Beschäftigung arbeitslos waren. Die Neuregelung lässt deshalb die Befristung des Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Befristungsgrundes nur dann zu, wenn ältere Arbeitsuchende unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses längere Zeit beschäftigungslos oder als Bezieher von Transferkurzarbeitergeld oder Teilnehmer an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch in einer ähnlich schwierigen Lage waren. Der vorgesehene Mindestzeitraum von vier Monaten Beschäftigungslosigkeit oder gleichstehender Fördermaßnahmen verdeutlicht die persönlich schwierige Situation der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers am Arbeitsmarkt.

Unabhängig davon, dass die Befristung des Arbeitsvertrages das Vorliegen einer längeren Beschäftigungslosigkeit voraussetzt, ist gemeinschaftsrechtlich die Festlegung einer Höchstdauer der ununterbrochenen befristeten Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber erforderlich.

Der Europäische Gerichtshof hat in seiner Entscheidung an der bisherigen Regelung beanstandet, dass Arbeitnehmern ab dem 52. Lebensjahr „bis zum Erreichen des Alters, ab dem sie ihre Rentenansprüche geltend machen können, befristete, unbegrenzt häufig verlängerbare Arbeitsverträge angeboten werden können“. Die Notwendigkeit der zeitlichen Begrenzung der Vertragsdauer ergibt sich auch aus der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. EG Nr. L 175 S. 43). Danach dürfen die Mitgliedstaaten befristete Arbeitsverträge nur zulassen, wenn dafür sachliche Gründe vorliegen oder wenn deren Höchstdauer oder die Zahl der Vertragsverlängerungen begrenzt ist. Die vorgeschlagene Höchstbefristungsdauer von fünf Jahren entspricht den gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben. Im Interesse möglichst großer Flexibilität werden innerhalb der fünfjährigen Höchstbefristungsdauer beliebig viele Verlängerungen zugelassen.

Wenn die Befristungsvoraussetzungen vorliegen, d. h. eine viermonatige Beschäftigungslosigkeit, Bezugsdauer von Transferkurzarbeitergeld oder Teilnahme an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses, kann ein Arbeitgeber auch Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die bei ihm schon einmal beschäftigt waren, erneut befristet einstellen.

Die Zulassung einer besonderen Regelung zur Befristung von Arbeitsverträgen mit älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern steht in Übereinstimmung mit der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. EG Nr. L 303 S. 16) (Gleichbehandlungs-Rahmenrichtlinie). Nach Artikel 6 der Richtlinie können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, wenn sie objektiv und angemessen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Als mögliche legitime Ziele benennt die Richtlinie besonders Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarkt. Ausdrücklich hervorgehoben wird die Zulässigkeit von Festlegungen besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Bedingungen für die Entlassung, sofern sie erfolgen, um die berufliche Eingliederung von älteren Arbeitnehmern zu fördern.

Die Neuregelung erfüllt diese Anforderungen. Die besonders schwierige Arbeitsmarktsituation der von der Regelung erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab dem 52. Lebensjahr rechtfertigt die Zulassung befristeter Arbeitsverträge als Mittel der beruflichen Eingliederung in Abweichung vom Regelfall der unbefristeten Beschäftigung. Gegen die Festlegung der Altersgrenze von 52 Jahren spricht nicht, dass es auch in jüngeren Altersgruppen Arbeitsuchende gibt, die über einen längeren Zeitraum beschäftigungslos sind. Ausschlaggebend für die gewählte Grenze ist vielmehr, dass die Beschäftigungssituation der Jüngeren im Allgemeinen weniger schwierig ist als die der Älteren. Ausgehend davon kann der Gesetzgeber aufgrund der ihm zustehenden Einschätzungsprärogative typisierend den persönlichen Geltungsbereich der Regelung festlegen. Empirische Untersuchungen haben ergeben, dass die Korrelation zwischen dem Merkmal „Alter über 52 Jahre“ und der Dauer der Arbeitslosigkeit stabil signifikant positiv ist.

II. Änderungen des Zweiten und Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Die bessere Wiedereingliederung von älteren Arbeitslosen muss auf beiden Seiten, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite, ansetzen. Deshalb werden bestehende Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Eingliederungszuschüsse für die Arbeitgeber ausgebaut und stärker auf die altersspezifischen Einstellungsbarrieren ausgerichtet.

Mit der Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steht ein Kombilohn für Ältere zur Verfügung, der bisher an die Restanspruchsdauer des Arbeitslosengeldes geknüpft war und künftig zu einer attraktiven, bis zu zweijährigen Förderung ausgebaut wird. Der neue Kombilohn unterstützt ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Aufnahme von geringer bezahlten Tätigkeiten, indem nachteilige Effekte auf Einkommen und Alterssicherung abgefedert werden.

Die bestehende Sonderregelung zu den Eingliederungszuschüssen für die Einstellung älterer Arbeitnehmer in § 421f SGB III wird ausgebaut. Der neue Eingliederungszuschuss für Ältere ist bezüglich Förderhöhe und -dauer transparenter und attraktiver und zugleich verbindlicher für die Arbeitgeber. Der Eingliederungszuschuss wird künftig für mindestens ein Jahr und in Höhe von mindestens 30 Prozent der Lohnkosten geleistet. Die Förderhöchstgrenzen liegen bei drei Jahren und 50 Prozent der Lohnkosten. Unter diesen verbesserten Konditionen wird von Seiten der Arbeitgeber eine größere Verbindlichkeit erwartet. Der Eingliederungszuschuss für Ältere wird nur geleistet, wenn ein Beschäftigungsverhältnis für mindestens ein Jahr begründet wird. Auf eine Nachbeschäftigungspflicht wird – wie bisher – verzichtet. Über § 16 Abs. 1 SGB II wird die Regelung auch auf den Rechtskreis der Grundsicherung für Arbeitsuchende übertragen. Beschäftigungsverhältnisse von kürzerer Dauer können weiterhin über den allgemeinen Eingliederungszuschuss bei Vorliegen von Vermittlungshemmnissen (§ 218 Abs. 1 SGB III) gefördert werden.

Die bisher befristeten Sonderregelungen für besonders betroffene ältere schwerbehinderte Menschen werden in unbefristet geltendes Recht überführt. Zugleich werden die Arbeitgeber generell von der Verpflichtung zur Nachbeschäftigung und zur etwaigen Rückzahlung des Eingliederungszuschusses befreit, wenn sie – ohne altersspezifische Einschränkungen – einen besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen (§ 219 SGB III) einstellen.

Die Beteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an beruflicher Weiterbildung ist nach wie vor unbefriedigend. Dies gilt insbesondere für die Teilnahme an Weiterbildung in kleinen und mittleren Betrieben. Um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für die Notwendigkeit beruflicher Weiterbildung stärker zu sensibilisieren und ihnen ein Instrument an die Hand zu geben, mit dem sie ihre Lebensarbeitszeit langfristig durch Weiterbildung erfolgreich gestalten können, werden neben der im Koalitionsvertrag vereinbarten Einführung des Bildungssparens arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verstärkt. Es ist daher vorgesehen, den Anwendungsbereich der bestehenden Regelung zur Weiterbildungsförderung nach § 417 Abs. 1 SGB III auszuweiten und der Weiterbildungsförderung Älterer einen neuen Impuls zu geben. Der Schwellenwert für die Betriebsgröße wird von derzeit 100 Beschäftigten auf weniger als 250 Beschäftigte angehoben und die Altersgrenze für förderberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von 50 Jahren auf 45 Jahre herabgesetzt. Die Teilnehmer sollen künftig einen Bildungsgutschein erhalten, mit dem sie an zertifizierten Weiterbildungen teilnehmen können. Sie können unter den zugelassenen Weiterbildungsanbietern frei wählen.

III. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes ergibt sich aus Artikel 74 Abs. 1 Nr. 12 des Grundgesetzes.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes)

Die Altersgrenze von 52 Jahren, ab der mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern befristete Arbeitsverträge unter erleichterten Voraussetzungen abgeschlossen werden können, wird dauerhaft festgeschrieben.

Als zusätzliche Voraussetzung wird festgelegt, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer unmittelbar vor dem Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos war. Beschäftigungslos im Sinne dieser Regelung sind Personen, die nach § 119 Abs. 1 Nr. 1 SGB III nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. § 119 Abs. 3 SGB III findet keine Anwendung. Beschäftigungslosigkeit als Voraussetzung für die Befristung des Arbeitsvertrages liegt also nicht vor, wenn eine Beschäftigung, selbständige Tätigkeit oder Tätigkeit als mithelfender Familienangehöriger ausgeübt wurde, auch wenn die Arbeits- oder Tätigkeitszeit weniger als 15 Stunden wöchentlich umfasst hat.

Zeiten des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld werden den Zeiten der Beschäftigungslosigkeit gleichgestellt. Zwar besteht der rechtliche Rahmen des versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses während des Transferkurzarbeitergeldbezuges weiter; dessen Inhalt hat sich aber grundlegend gewandelt. Die Beschäftigungsmöglichkeiten für die Bezieher von Transferkurzarbeitergeld sind infolge einer Betriebsänderung im Sinne des § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes (z. B. Teilstilllegung) dauerhaft entfallen (§ 216b Abs. 2 SGB III). Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nehmen nicht mehr am aktiven Arbeitsprozess teil. Anstelle ihrer bisherigen Tätigkeit ist die Verpflichtung getreten, an Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen und die Aufnahme einer Anschlussbeschäftigung anzustreben. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die durch die Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz verlieren, bedürfen besonderer Hilfe, eine Anschlussbeschäftigung zu finden und Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Dazu kann die Erleichterung der Aufnahme einer befristeten Beschäftigung wirksam beitragen.

Den Zeiten der Beschäftigungslosigkeit stehen darüber hinaus Zeiten gleich, in denen die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch So-

zialgesetzbuch (Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder Arbeitsgelegenheiten) teilgenommen hat. Die Teilnehmer an Maßnahmen der öffentlich geförderten Beschäftigung waren zuvor in der Regel langzeitarbeitslos und konnten auch mit anderen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten nicht in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Sie sind damit in einer gleich schwierigen Situation wie beschäftigungslose Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie sollen deshalb die gleichen Chancen auf eine zumindest befristete Beschäftigung haben wie Beschäftigungslose.

Die Befristung des Arbeitsvertrages setzt voraus, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos war, Transferkurzarbeitergeld bezogen hat oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. Diese Zeiten müssen grundsätzlich zusammenhängend sein und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses liegen. Für die Berechnung der viermonatigen Beschäftigungslosigkeit sind kurzzeitige Unterbrechungen unschädlich, z. B. wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer vor Aufnahme der befristeten Beschäftigung kurzzeitig als Aushilfe oder Vertretung gearbeitet hat und die Dauer der kurzzeitigen Beschäftigungszeiten insgesamt vier Wochen nicht überschreitet.

Der Arbeitgeber hat ein Fragerecht, ob die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer vor Beginn des Arbeitsverhältnisses vier Monate beschäftigungslos gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer muss wahrheitsgemäß antworten (§§ 123, 242 des Bürgerlichen Gesetzbuches – BGB).

Der befristete Arbeitsvertrag kann bis zur Dauer von fünf Jahren abgeschlossen werden. Bis zur Dauer von fünf Jahren kann ein zunächst kürzer befristeter Arbeitsvertrag, auch mehrfach, verlängert werden.

Soweit die Voraussetzungen vorliegen, also eine mindestens viermonatige Beschäftigungslosigkeit, Bezugsdauer von Transferkurzarbeitergeld oder Teilnahme an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch unmittelbar vor dem Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses, kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer von demselben Arbeitgeber erneut befristet beschäftigt werden.

Zu Artikel 2 (Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch)

Die Regelung ist eine Folgeänderung zur Einführung des Eingliederungszuschusses für ältere Arbeitnehmer nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch. Sie stellt sicher, dass im Rechtskreis des Zweiten Buches Zeiten der Beschäftigung in Arbeitsgelegenheiten genauso wie die sonstigen Maßnahmen der öffentlich geförderten Beschäftigung nach dem Zweiten Buch den Zeiten der sechsmonatigen Arbeitslosigkeit als Fördervoraussetzung für den befristeten Eingliederungszuschuss für Ältere nach dem Dritten Buch gleichgestellt sind.

Zu Artikel 3 (Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht)

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 2 (§ 37b)

Zur Fristwahrung reicht eine fernmündliche Meldung aus, wenn im Anschluss daran die im Einvernehmen von dem Meldepflichtigen und der Agentur für Arbeit zeitlich verabredete persönliche Meldung nachgeholt wird. Mit dieser Möglichkeit wird den Anliegen der in der Regel noch beschäftigten Meldepflichtigen Rechnung getragen und eine zielgerichtete frühzeitige Arbeitsvermittlung ermöglicht. In der Zeit zwischen der fernmündlichen Meldung und der persönlichen Meldung können sowohl der Meldepflichtige als auch die Agentur für Arbeit Vorbereitungen treffen, die dazu dienen, dass individuell zugeschnittene Vermittlungsbemühungen bereits bei der terminlich verabredeten persönlichen Meldung erfolgen können.

Im Übrigen handelt es sich um eine redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 3 (§ 38)

Bei der Änderung des § 38 Abs. 4 Nr. 4 handelt es sich um eine Folgeänderung zur Änderung des § 37b durch das Fünfte Gesetz zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 22. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3676). Im Übrigen handelt es sich um redaktionelle Änderungen.

Zu Nummer 4 (§ 219 Abs. 1 Satz 2)

Die Ende 2009 auslaufende Regelung des § 421f Abs. 2, durch die die Förderhöchstdauer für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen ab Vollendung des 50. Lebensjahres auf 60 Monate ausgedehnt worden ist, wird ohne zeitliche Begrenzung in das nach § 219 geltende Recht übernommen.

Zu Nummer 5 (§ 221 Abs. 2 Satz 2)

Die Ende 2009 auslaufende Regelung des § 421f Abs. 3, die für besonders betroffene ältere schwerbehinderte Menschen ab Vollendung des 50. Lebensjahres die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Rückzahlung und zur Nachbeschäftigung aufgehoben hat, wird zur Verringerung spezifischer Einstellungsbarrieren ohne zeitliche Begrenzung in die Regelung des § 221 Abs. 2 aufgenommen und somit auf alle besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen (§ 219) ausgedehnt.

Zu Nummer 6 (§ 417 Abs. 1)

Der Anwendungsbereich der bestehenden Regelung zur Förderung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben wird erweitert und attraktiver gestaltet.

Zu Satz 1

Um frühzeitigere Anreize für die Weiterbildung Älterer zu bieten, sollen mit der Neuregelung in Nummer 1 Beschäftigte statt wie bisher ab 50 Jahren bereits ab 45 Jahren Förderleistungen erhalten können. Im Hinblick auf den Erhalt der

Beschäftigungsfähigkeit müssen bei den beschäftigten Arbeitnehmern Qualifizierungen möglichst frühzeitig erfolgen. Durch die Absenkung des Lebensalters kann der präventive Förderansatz dieses Instrumentes häufiger und früher in Anspruch genommen und insgesamt eine höhere Bildungsrendite erzielt werden. Damit können die Entstehung von Arbeitslosigkeit vermieden sowie die Beschäftigungschancen und die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer verbessert werden. Dieser Anreiz soll durch das im Koalitionsvertrag vorgesehene Weiterbildungssparen ergänzt werden, um die Weiterbildungsmotivation zu fördern und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits nach der beruflichen Erstausbildung an das Weiterlernen heranzuführen. Die Förderung setzt nach Nummer 2 das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses und die Weiterzahlung des Arbeitsentgelts voraus und entspricht geltendem Recht. Die bisherige Förderbeschränkung auf Betriebe mit bis zu 100 Arbeitnehmern wird in Nummer 3 auf Betriebe mit weniger als 250 Arbeitnehmern angehoben. Entsprechend der bisherigen Rechtslage ist nach Nummer 4 die Teilnahme an einer Weiterbildung, bei der es sich um eine rein arbeitsplatzbezogene Maßnahme handelt, nicht förderungsfähig. Durch die in Nummer 5 geforderte Zulassung der Weiterbildungsmaßnahme und ihres Trägers wird sichergestellt, dass nur an durch fachkundige Stellen geprüften, qualitativ hochwertigen Weiterbildungsmaßnahmen mit Förderleistungen teilgenommen werden kann. Nach Nummer 6 wird die bisher bis Ende 2006 befristete Regelung bis Ende 2010 verlängert.

Zu Satz 2

Durch den Verweis auf § 77 Abs. 3 erhalten geförderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer künftig ebenso wie geförderte Arbeitslose einen Bildungsgutschein, mit dem sie unter zertifizierten Weiterbildungsanbietern frei wählen können.

Zu Satz 3

Die Regelung zur Berücksichtigung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer entspricht dem geltenden Recht (§ 417 Abs. 1 Satz 2).

Zu Nummer 7 (§ 421f)

Mit dem Ausbau der bisherigen Regelungen zu einem eigenständigen Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitnehmer wird der anhaltend schwierigen Arbeitsmarktsituation dieser Personengruppe Rechnung getragen.

Zu Absatz 1

Ein Eingliederungszuschuss an Arbeitgeber kann bei Einstellung eines Älteren bereits geleistet werden, wenn der Arbeitnehmer vor der Beschäftigungsaufnahme mindestens sechs Monate arbeitslos oder in diesem Zeitraum nur deshalb nicht arbeitslos gewesen ist, weil er an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung teilgenommen hat, die noch nicht zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt geführt haben. Hierzu zählen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (§ 77) sowie Maßnahmen der öffentlich geförderten Beschäftigung (z. B. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, § 260). Während der Teilnahme an Maßnahmen der Eignungsfeststellung und an Trainingsmaßnahmen (§ 48) sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im leistungsrechtlichen Sinne weiterhin arbeitslos (§ 120 Abs. 1). Des Weiteren werden der Arbeitslosigkeit auch die Zeiten gleichgestellt, in denen Ältere mit vollendetem 58. Lebensjahr Arbeitslosengeld unter den erleichterten Voraussetzungen des § 428 bezogen haben. Auch Zeiten des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld (§ 216b), mit denen Arbeitslosigkeit vermieden worden ist, werden entsprechend berücksichtigt (Nummer 1).

Ein Vermittlungshemmnis muss, anders als bei anderen Arbeitnehmern, nicht vorliegen, begründet jedoch eine weitere Möglichkeit der Förderung für Ältere (Nummer 2). Ist ein in der Person des Arbeitnehmers liegendes Vermittlungshemmnis gegeben, kann nach Nummer 2 auch schon vor Erreichen der Sechsmonatsfrist nach Nummer 1 eine Förderung gewährt werden.

Der Eingliederungszuschuss für Ältere kann nur gewährt werden, wenn ein Beschäftigungsverhältnis für mindestens ein Jahr begründet wird (Nummer 3).

Zu Absatz 2

Die Regelungen zu Förderhöhe und Förderdauer werden durch Mindestvorgaben gestrafft und vereinfacht, so dass stärkere Anreize zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entstehen und zugleich die Arbeitgeber mehr Sicherheit über eine mögliche Förderung haben. Für ältere schwerbehinderte, sonstige behinderte und besonders betroffene schwerbehinderte Menschen wird klargestellt, dass die Förderhöhe abweichend bis zu 70 Prozent betragen kann und dass bei der Förderung älterer besonders betroffener schwerbehinderter Menschen die Höchstdauer 60 oder 96 Monate betragen kann, der Eingliederungszuschuss erst nach Ablauf von 24 Monaten zu mindern ist und 30 Prozent nicht unterschreiten darf.

Zu den Absätzen 3 und 4

Hinsichtlich des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts und des Förderausschlusses werden die für Eingliederungszuschüsse nach § 217 ff. geltenden Regelungen als bewährte Regelungen übernommen. Die in § 221 Abs. 1 Nr. 1 vorgesehene Frist von vier Jahren wird für den Förderausschluss bei Einstellungen von älteren Arbeitnehmern auf zwei Jahre verkürzt. Auf eine Nachbeschäftigungspflicht wird zur weiteren Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von älteren Menschen verzichtet.

Zu Absatz 5

Um das Instrument erproben und im Rahmen der Wirkungsforschung (§ 282) beurteilen zu können, wird die Regelung befristet. Förderungen können bis zum 31. Dezember 2009 begonnen werden.

Zu Nummer 8 (§ 421j)

Zur Verbesserung der Beschäftigungschancen für ältere Menschen wird die bestehende Entgeltsicherung für Ältere zu einer zweijährigen Arbeitnehmerförderung ausgebaut und hinsichtlich der Fördervoraussetzungen vereinfacht. Für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden damit die finanziellen Anreize verstärkt, eine niedriger als zuvor vergütete Beschäftigung aufzunehmen.

Zu Absatz 1

Zu Satz 1

Gefördert werden ältere Arbeitslose, deren Restanspruch auf Arbeitslosengeld noch mindestens 120 Tage beträgt (Nummer 1). Die kürzere Frist berücksichtigt einerseits die Verkürzung der Bezugsdauer für Arbeitslosengeld für Neueintritte ab Februar 2006 und verstärkt andererseits den Anreiz für etwaige Lohnkonzessionen bei Aufnahme einer neuen Beschäftigung vor Auslaufen der Entgeltersatzleistung.

Es wird klargestellt, dass die Bezahlung im neuen Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich nach tariflichen Bedingungen erfolgen muss. Sind Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht tarifgebunden, muss der Arbeitnehmer mindestens einen Anspruch auf die ortsübliche Entlohnung haben (Nummer 2).

Nummer 3 hebt das Vorliegen einer Nettoentgeltdifferenz zwischen einer vorherigen und der neuen Beschäftigung als Tatbestandsvoraussetzung für die Lohnergänzung hervor.

Zu Satz 2

Die Bestimmung der Nettoentgeltdifferenz richtet sich wie bisher nach den Vorschriften zur Bemessung des Arbeitslosengeldanspruchs (§ 133). Dies gewährleistet eine verwaltungspraktikable Umsetzung.

Zu Absatz 2

Die bisher an die Restanspruchsdauer auf Arbeitslosengeld gekoppelte Förderdauer für die Leistungen der Entgeltsicherung wird zugunsten einer zweijährigen Förderung gestrichen. Satz 2 vermeidet eine Ungleichbehandlung befristeter Beschäftigungsverhältnisse. Innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren nach einer ersten Bewilligung kann erneut an eine noch nicht für zwei Jahre geleistete Entgeltsicherung angeknüpft werden, sofern die Fördervoraussetzungen nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 und 3 (tarifliche oder ortsübliche Entlohnung und monatliche Nettoentgeltdifferenz von mindestens 50 Euro) auch im erneuten Beschäftigungsverhältnis vorliegen. Wird durch die neue Beschäftigung ein eigenständiger Anspruch auf Entgeltsicherung nach Absatz 1 begründet, so erlischt der vorherige, noch nicht vollständig erbrachte Anspruch. Der neue Anspruch mit bis zu zwei Jahren Förderdauer tritt an seine Stelle. Allerdings schränkt Satz 3 die Begründung eines neuen Anspruchs – wie im bisherigen Recht – insoweit ein, als Zeiten einer mit Leistungen der Entgeltsicherung geförderten Beschäftigung nicht berücksichtigt werden.

Zu Absatz 3

Während der zweijährigen Förderung wird der Zuschuss zum Arbeitsentgelt, der die Nettoentgeltdifferenz teilweise ausgleicht, degressiv gestaltet. Im ersten Förderjahr beträgt der Zuschuss 50 Prozent der Nettoentgeltdifferenz und im zweiten Förderjahr nur noch 30 Prozent. Als weitere Leistung werden während des gesamten Förderzeitraumes die Rentenversicherungsbeiträge auf 90 Prozent des für das Arbeitslosengeld maßgeblichen Bemessungsentgelts aufgestockt (§ 163 Abs. 9 SGB VI).

Zu Absatz 4

Der Absatz entspricht abgesehen von redaktionellen Änderungen dem bisher geltenden Recht.

Zu Absatz 5

Nach Nummer 1 wird die Förderung einer Beschäftigungsaufnahme bei einem früheren Arbeitgeber ermöglicht, wenn die Tätigkeit bei diesem Arbeitgeber mindestens zwei Jahre zurückliegt. Die Verkürzung dieser Frist gegenüber dem bisher geltenden Recht trägt den besonderen Einstellungsbarrieren für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Rechnung. Die nachfolgenden Bestimmungen zum Förderauschluss entsprechen dem bisher geltenden Recht.

Zu Absatz 6

Der Absatz entspricht dem bisher geltenden Recht.

Zu Absatz 7

Der Ausbau der Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird im Rahmen der Wirkungsforschung (§ 282) hinsichtlich Effektivität und Effizienz der erzielten Arbeitsmarktintegration zu beurteilen sein. Die Neuregelung wird daher befristet.

Zu Nummer 9 (§ 434p – neu –)

Haben Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer Leistungen der Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer in der Fassung vor dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen bezogen und wurde der bisher an den Restanspruch auf Arbeitslosengeld gekoppelte individuelle Höchstzeitraum für eine Förderung noch nicht ausgeschöpft, so kommt bei erneuter Antragstellung das Recht nach § 421j Abs. 2 in der durch das Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen eingeführten Fassung zur Anwendung. Ist die Förderung mit Leistungen der Entgeltsicherung noch nicht für zwei Jahre erfolgt, so können innerhalb von zwei Jahren nach Aufnahme der zuerst mit Entgeltsicherung geförderten Beschäftigung die Leistungen bis zum Erreichen des Zweijahreszeitraums erneut gewährt werden.

Zu Artikel 4 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

Das Inkrafttreten der Regelung zur beruflichen Weiterbildung älterer Arbeitnehmer mit Wirkung zum 1. Januar 2007 stellt sicher, dass die nach der bisherigen Rechtslage bis zum 31. Dezember 2006 befristete Fördermöglichkeit nahtlos fortgeführt werden kann.

C. Finanzielle Auswirkungen

Durch die Neuregelung des Rechts der befristeten Arbeitsverträge für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab dem 52. Lebensjahr entstehen für die öffentliche Haushalte keine Kosten.

Aus dem Ausbau der Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer (§ 421j SGB III) ergeben sich folgende Mehrkosten für

den Haushalt der Bundesagentur für Arbeit in den Jahren 2007 bis 2011:

Jahr	Mehrkosten in Mio. Euro
2007	18
2008	93
2009	125
2010	82
2011	32

Durch Einsparungen beim auszuzahlenden Arbeitslosengeld und einem verringerten Aussteuerungsbetrag reduzieren sich die Ausgaben im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit in den Jahren 2007 bis 2009 jährlich um 66 Mio. Euro. In den Jahren 2010 und 2011 ergeben sich keine Einsparungen mehr, da nur noch laufende Förderfälle ausfinanziert werden. Über die Laufzeit der von 2007 bis 2011 befristeten Regelung ergibt sich somit eine Nettobelastung von insgesamt 152 Mio. Euro.

Der neue Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitnehmer (§ 421f SGB III) führt im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit in den Jahren 2007 bis 2011 zu Mehrausgaben von 525 Mio. Euro und im SGB-II-Eingliederungsbudget (Bundeshaushalt) zu Mehrausgaben von 174 Mio. Euro. Den Ausgaben stehen im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit Einsparungen beim Arbeitslosengeld und beim Aussteuerungsbetrag gegenüber. In den Jahren 2007 bis 2009 kommt es jährlich zu Einsparungen beim Arbeitslosengeld in Höhe von 45 Mio. Euro und beim Aussteuerungsbetrag jeweils in Höhe von 46 Mio. Euro. Die Einsparungen beim Arbeitslosengeld II im Bereich der Grundsicherung für Arbeitsuchende können nicht quantifiziert werden. Im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit entstehen in den Jahren 2007 bis 2011 somit Nettokosten von insgesamt 252 Mio. Euro. Einsparungen der Bundesagentur für Arbeit beim Aussteuerungsbetrag stehen jeweils entsprechende Einnahmeausfälle im Bundeshaushalt gegenüber; andererseits reduzieren sich die Ausgaben des Bundes für das Arbeitslosengeld II wegen der geringeren Zahl der Übertritte in das SGB-II-System.

Die Ausgaben für die erweiterte Weiterbildungsförderung älterer beschäftigter Arbeitnehmer (§ 417 SGB III) belaufen sich je Jahr auf jeweils 5 Mio. Euro im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit (SGB III) und im Bundeshaushalt (SGB II), also insgesamt in den Jahren 2007 bis 2011 auf rund 50 Mio. Euro.

Die Ausgaben für den Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitnehmer und für die Weiterbildungsförderung älterer beschäftigter Arbeitnehmer sind im SGB-III-Eingliederungstitel des Haushalts der Bundesagentur für Arbeit bzw. im SGB-II-Eingliederungsbudget aufzubringen.

D. Sonstige Kosten

Durch die Neuregelung entstehen für die Wirtschaft, insbesondere für die kleinen und mittleren Unternehmen, keine Kosten.

E. Preiswirkungsklausel

Auswirkungen auf Einzelpreise und das allgemeine Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

F. Gleichstellungspolitische Bedeutung

Die Gesetzesänderung betrifft Männer und Frauen gleichermaßen und hat keine Auswirkung auf die Gleichstellung.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333